



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”

Tesis Previa a la Obtención Del
Grado De Licenciado En Trabajo
Social

AUTOR

Freddy Jovanny Samaniego Muñoz

DIRECTORA

Dra. Cecilia Merino Armijos Mg. Sc.

Loja-Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

Dra. Mgs. Cecilia Isabel Merino Armijos
DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que la Tesis titulada “LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014” ha sido realizada por el egresado Freddy Jovanny Samaniego Muñoz de la Carrera de Trabajo Social, Modalidad de Estudios a Distancia, bajo mi asesoramiento en todo su proceso y luego sometida a su respectiva revisión, por lo tanto autorizo su presentación ante el respectivo tribunal de grado.

Autor: **Freddy Jovanny Samaniego Muñoz**

Loja, Julio del 2014

Lo Certifico.

Firma:


Dra. Mgs. Cecilia Isabel Merino Armijos,
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Freddy Jovanny Samaniego Muñoz** declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Freddy Jovanny Samaniego Muñoz

Firma: 

Cédula: 1102921291

Fecha: Loja, julio del 2014

AUTORÍA

Yo, **Freddy Jovanny Samaniego Muñoz** declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Freddy Jovanny Samaniego Muñoz

Firma: 

Cédula: 1102921291

Fecha: Loja, julio del 2014

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja y en especial a la Carrera de Trabajo Social, Modalidad de Estudios a Distancia, que me brindó la oportunidad de una formación profesional, ética y moral con bases firmes para ser ente forjador del desarrollo de nuestro entorno social.

A la Dra. Cecilia Isabel Merino Armijos, Mg.Sc. Docente de la Carrera de Trabajo Social por su invaluable aporte en la dirección, orientación y revisión de este trabajo.

De igual forma a todos quienes de una u otra forma colaboraron para la culminación de esta Tesis.

A todos muchas gracias.

Freddy Jovanny Samaniego Muñoz

DEDICATORIA

A Mónica del Rocío: Gabriela Michelle y María Kristina,
pilares de mi vida.

ESQUEMA DE TESIS

PORTADA

CERTIFICACIÒN

AUTORIÀ

CARTA DE AUTORIZACIÒN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- a. Título
- b. Resumen (Summary)
- c. Introducción
- d. Revisión de literatura
- e. Materiales y Métodos
- f. Resultados
- g. Discusión
- h. Conclusiones
- i. Recomendaciones
- j. Bibliografía
- k. Anexos
 - Proyecto de Tesis
 - Índice

a. TÍTULO

“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”

b. RESUMEN

La presente investigación **“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”**, está estructurado de acuerdo al Reglamento Interno de Graduación de la Universidad Nacional de Loja.

El Objetivo General que se planteó fue “Propiciar el Buen Vivir del Talento Humano de la Federación Deportiva de Loja; que demanda el Marco Constitucional de Derechos y Justicia”, donde se establece remuneraciones justas, ambientes de trabajo óptimos para el buen desempeño de sus labores, igualdad y equidad.

Se incluye en el marco teórico, aspectos referentes al Trabajo Social en el campo laboral, las Condiciones Laborales, Talento Humano, Federación Deportiva de Loja y aspectos legales determinantes en el Marco Constitucional de Derechos y Justicia que amparan a la fuerza laboral, para finalizar con el Plan del Buen Vivir como una política de estado que se aplica para mejorar las condiciones de vida de la fuerza laboral ecuatoriana.

Se empleó un diseño metodológico bajo el paradigma mixto de investigación cuali-cuantitativo, con la aplicación de los métodos: Científico, Deductivo, Inductivo, Analítico e Histórico que permitió obtener el conocimiento necesario y resultados fiables. Se aplicó una encuesta la misma que estuvo dirigida a una población cuantificable y limitada de 90 personas que conformaron el personal administrativo (30 personas) y Técnico (60 personas) de la Federación Deportiva de Loja, con la cual se pudo conocer sus apreciaciones respecto al problema planteado. Se efectuó dos entrevistas, (1) el Jefe de Talento Humano y (1) la Secretaria del Sindicato, quienes manejaron de cerca el tema de análisis de la presente Tesis.

El resultado de la investigación reflejado en la tabulación, interpretación y análisis de datos, con sus respectivos cuadros estadísticos, demuestra la realidad en cifras de la falta de un Orgánico Funcional, la ausencia de Relaciones Interpersonales, desconocimiento de los Derechos Laborales, deficiencia en la atención oportuna de las Condiciones, carencia de Planes de intervención que permitan superar las diferentes problemáticas sociales.

En respuesta a la problemática; se plantea un Plan de Intervención dirigido al sector Administrativo y Técnico que permita potenciar al ser humano y lograr mejores Relaciones Interpersonales y Condiciones Laborales a través de la intervención de profesionales en la Carrera de Trabajo Social en Federación Deportiva de Loja.

ABSTRACT

The present research **THE IMPORTANCE OF THE INTERVENTION OF THE WORKER IN THE STRENGTHENING OF THE CONDITIONS LABOR TALENT HUMAN OF THE FEDERATION SPORT OF LOJA IN THE FRAMEWORK CONSTITUTIONAL OF RIGHTS AND JUSTICE THAT CONDUCTIVE TO THE GOOD LIFE. PERIOD JANUARY-APRIL 2014**, is structured according to the internal of graduation of the University national regulation of Loja.

The General goal raised was to "Promote the good live human talent of the Sports Federation of Loja; requiring the constitutional framework of rights and justice", where he is set fair compensation, environments best work for the performance of their duties, equality and equity.

Included in the theoretical framework, aspects relating to Social work in the workplace, working conditions, human talent, Sports Federation of Loja and determining legal aspects within the constitutional framework of rights and justice that protect the workforce, ending with the Plan of good living as a State policy that is applied to improve the living conditions of the Ecuadorian labour force.

Using a methodological design under the mixed paradigm of quali-quantitative research, the application of methods: scientist, deductive, inductive, analytical and historical which allowed to obtain the necessary knowledge and reliable results. A survey was applied which was aimed at a population quantifiable and limited 90 people that formed administrative staff (30 people) and technical (60 persons) of the Sports Federation of Loja, with which you could meet its findings with respect to the problem raised. It was conducted two interviews, (1) the head of human talent and (1) the Secretary of the Union, who managed to close the subject of analysis of this thesis.

The result of the research reflected in the tabulation, interpretation and analysis of data, with their respective statistical tables, shows reality in terms of the lack of a functional organic, the absence of interpersonal relationships, ignorance of labor rights, deficiency in the prompt disposition of conditions, lack of intervention plans that allow overcoming different social problems.

In response to the problem. There is an intervention Plan aimed at the sector administrative and technical that empower human beings and achieve better interpersonal relations and working conditions through the intervention of professionals in the career of Social work in Sports Federation of Loja.

c. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se puede determinar **“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”**, que a estos les asiste y que les propicie mejores condiciones de vida.

De ello, se encamina este estudio basado en puntualizar la eficiencia y validez de **la influencia de un Trabajador Social** en el campo laboral cuyo accionar se encuentra debidamente determinado en la capacitación, organización y defensa de los derechos de los trabajadores y empleados tanto de instituciones públicas y privadas, que promueva condiciones laborales acorde a sus necesidades.

Condiciones Laborales que han venido siendo vulneradas por el debilitamiento y falta de conocimiento en la normativa legal existente que se estipula en el Código de Trabajo y mucho más dentro del Plan Nacional del Buen Vivir que establece remuneraciones justas, ambientes de trabajos saludables, con el fin de reducir desigualdades entre los trabajadores. Independientemente de ello, la falta de interés en brindar a esta Institución de una estructura funcional que delimite responsabilidades y funciones de quienes son parte del Talento Humano, acción que ha provocado que las Relaciones Interpersonales vayan decayendo por la falta de una fluidez comunicacional entre el trabajador y el empleador.

A partir de lo expuesto la presente investigación se enmarca en la problemática antes mencionada dando cumplimiento a los **objetivos específicos**: Identificar la problemática laboral que afecta al Talento Humano de Federación Deportiva de Loja; Detectar el tipo de Relación Interpersonal del Área Administrativa y Técnica; Determinar el grado de conocimiento sobre Derechos Laborales; Desarrollar un Plan de Intervención para el sector Administrativo y Técnico que permita potenciar al ser humano y lograr mejores Relaciones Interpersonales y Condiciones Laborales desde la perspectiva del Trabajo Social.

Empleándose el **método científico** a través de la investigación de campo para lo cual se empleó las técnicas de las encuestas y entrevistas combinando el **método analítico** procesando las respuestas proporcionadas cumpliendo con los objetivos. El **método histórico** recopilando la información bibliográfica acerca de las condiciones laborales a nivel nacional y local, de igual manera se aplicó el **método deductivo e inductivo** que son elementos inseparables la inducción y la deducción, favoreciendo la exposición de los resultados donde se analizó causas y efectos que permitieron llegar a un todo que fue la solución del problema en estudio. **Técnicas y procedimientos** como la **encuesta** la misma que estuvo dirigida a una **población cuantificable y limitada** de 90 personas que conformaron el personal administrativo (30 personas) en sus diferentes áreas: Personal, Financiero, Bodega, Departamento Técnico Metodológico, Médico, Odontológico, Administrador, Discapacidad, Mantenimiento, Secretaría, Comunicación Institucional, Residencia , Departamento Jurídico; y Técnico (60 personas) de la Federación Deportiva de Loja, con la cual se pudo conocer sus apreciaciones respecto al problema planteado y de acuerdo a sus opiniones se elaboró la respectiva propuesta. Se efectuó dos **entrevistas**, (1) el Jefe de Talento

Humano y (1) la Secretaria del Sindicato, quienes manejaron de cerca el tema de análisis de la presente Tesis.

En la revisión Literaria este trabajo se lo desarrolló en cinco capítulos:

- **Primer Capítulo:** Se centra de forma particular a la Institución a la cual pertenece el Talento Humano objeto de nuestro estudio, breve reseña, organización, Deberes y el Marco Legal.
- **Segundo Capítulo:** El Trabajo Social con la descripción del concepto, la importancia del Trabajo Social, funciones, métodos, campos de acción, y de manera especial su accionar en el campo Laboral.
- **Tercer Capítulo:** Talento Humano su definición, importancia, gestión, importancia de la administración del Talento Humano, clima Laboral.
- **Cuarto Capítulo:** La Constitución del Ecuador, Derechos y Justicia.
- **Quinto Capítulo:** El Plan Nacional de Buen Vivir, importancia y condiciones Laborales.

Como una **PROPUESTA** de solución a la problemática analizada, se desarrolla un Plan de Intervención dirigido al sector Administrativo y Técnico que permita potenciar al ser humano y lograr mejores Relaciones Interpersonales y Condiciones Laborales a través de la inserción de profesionales en la Carrera de Trabajo Social en Federación Deportiva de Loja

d. REVISIÓN DE LITERATURA

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA

Las Federaciones Deportivas Provinciales cuyas sedes son las capitales de provincia, son las organizaciones que planifican, fomentan, controlan y coordinan las actividades de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, quienes conforman su Asamblea General.

A través de su departamento técnico metodológico coadyuvarán al desarrollo de los deportes a cargo de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, respetando la normativa técnica dictada por las Federaciones Ecuatorianas por Deporte y el Ministerio Sectorial. En los casos pertinentes de acuerdo a sus objetivos, coordinarán con las organizaciones barriales y parroquiales, urbanas y rurales, sus actividades de acuerdo a la planificación aprobada por el Ministerio Sectorial.

Deberes

- a) Administrar y mantener las instalaciones deportivas bajo su responsabilidad, así como facilitar el uso de las mismas de manera eficiente y solidaria;
- b) Garantizar el uso de las instalaciones para las Asociaciones Deportivas Provinciales, Federaciones Ecuatorianas, deportistas de selecciones nacionales y organizaciones barriales y parroquiales, urbanas y rurales, en función de la planificación aprobada por el Ministerio Sectorial;
- c) Inscribir y registrar sus deportistas a nivel provincial;

- d) Conformar las selecciones provinciales con las y los deportistas que cumplan con los criterios técnicos para su participación en eventos deportivos nacionales sin discriminación alguna;
- e) Hacer seguimiento al trabajo de las asociaciones provinciales; y,
- f) Las demás establecidas en esta Ley y normas aplicables.

Marco Legal

Federación Deportiva de Loja, fundada el 6 de enero de 1940, es una institución con personería jurídica de derecho privado sin fines de lucro, con objetivos sociales, goza de autonomía conforme a las disposiciones del artículo 382 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 8 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, se rige por el régimen especial denominado Régimen de Democratización y Participación, su sede se encuentra en la ciudad de Loja.

Dentro de su estructura Jurídica cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, que fue discutido por el Directorio de Federación Deportiva de Loja en primera instancia en sesión Ordinaria del 15 de marzo del 2001, y en segunda y definitiva en las sesiones del 22 de marzo y 26 de abril del 2001, para en lo posterior ser aprobado por la Subdirección de Trabajo del Austro el 21 de mayo del 2001, amparándose en todas las disposiciones legales contenidas en el Código de Trabajo, **“convirtiéndose en una ley interna con plena fuerza legal, lo que le permite a ésta establecer las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la Institución y en general”**, QUEZADA, Kim. *“La Importancia del Reglamento Interno de Trabajo”* determinando de esta forma un accionar armónico

entre el patrón y el trabajador respetando sus derechos y cumpliendo con sus obligaciones.

El Directorio de las Federaciones Deportivas Provinciales sujetas al Régimen de Democratización y Participación será conformado de la siguiente manera:

- a) Dos dirigentes elegidos por la Asamblea General;
- b) Dos delegados del Ministerio Sectorial; especializados en materia financiera y técnica;
- c) Un representante de las y los deportistas inscritos en la Federación Deportiva Provincial correspondiente;
- d) El Director Provincial de Salud o su delegado;
- e) Un delegado/a de la fuerza técnica;
- f) Un representante de los gobiernos autónomos descentralizados que conforman el Consejo Provincial, elegido de entre los alcaldes cantonales de la provincia. En el caso de Galápagos se lo elegirá del Consejo de Gobierno;
- g) Un secretario/a;
- h) Un síndico/a; e,
- i) Un tesorero/a.

Los representantes señalados en los literales a, b, c, d y f, contarán con voz y voto para la toma de decisiones y resoluciones de Directorio, mientras que los señalados en los literales e, g, h, e i contarán únicamente con voz.

CAPÍTULO II

TRABAJO SOCIAL

Concepto

“Es un profesional capacitado que utiliza la aplicación de la teoría social y los métodos de investigación para estudiar y mejorar la vida de las personas, grupos y sociedades”. ANDER Ezequiel, *Diccionario del Trabajo Social*. Ed.Lumen. (1995)

La Importancia del Trabajo Social

Según la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales, **"La misión primordial de la profesión de Trabajo Social es mejorar el bienestar humano y ayudar a satisfacer las necesidades humanas básicas de todas las personas, prestando especial atención a las necesidades y el empoderamiento de las personas que son vulnerables, oprimidos, y que viven en la pobreza"**.

http://www.articulosinformativos.com/Trabajador_Social-a877182.html#8115929

Rol del Trabajador Social

En el ejercicio de esas funciones los trabajadores sociales asumirán distintos ROLES que la sociedad le asigna y le reconoce. Entendemos por ROL con Bronfenbrenner **“el conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad, que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición o estatus. El rol tiene sus raíces en la ideología y las estructuras institucionales que se asocian con él. Lo cual implica los diferentes roles que ha asumido y asume el trabajador social en función de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra”**.BRONFENBRENNERUrie, *La Ecología del Desarrollo Humano*, Editorial Paidós,

(2002 - 352 páginas). Rol en definitiva es el conjunto de características que perfilan una

función o funciones y determina lo que se espera (conductas, actitudes, conocimientos) de la persona en el desarrollo de una actividad profesional en el seno de una organización.

Funciones del Trabajador Social

Son numerosas las definiciones encontradas sobre las funciones propias de las y los Trabajadores Sociales:

- **Información**, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
- **Detección**, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.
- **Prevención** (prevención) de la aparición de situaciones de riesgo social.
- **Planificación** (planificación) de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.
- **Intervención**, Atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.
- **Supervisión** (supervisión). A nivel administrativo con la tarea de estímulo, orientación y guía. A nivel docente como formación.

- **Promoción** de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.
- **Fomentar la integración**, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.
- **Evaluación** (evaluación) **“Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social. Este juicio puede aplicarse en cualquiera de las fases del proceso.”** *VINYMATA Camp, E.*
"Aprender mediación" Ed. Paidós.(2003)
- **Función gerencial.** Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.
- **Función de Coordinación**, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.
- **Participación** en la elaboración y ejecución de políticas sociales.
- **Mediación** (mediación) facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias

soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.

- **Investigación** (investigación), “**de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.**” *ANDER, Ezequiel. “Diccionario del Trabajo Social”. Ed. Lumen. (1995)*

Los Métodos del Trabajo Social

Las formas de intervención social se van formalizando, en el sentido de ir siendo más sistemáticas. Por una parte, las prácticas se organizan de acuerdo con criterios metódicos y, por otro lado, se utilizan y aplican los conocimientos de varias ciencias humanas, especialmente de la sociología y la psicología, al mismo tiempo que las pautas, criterios y exigencias del método científico se comienzan a aplicar a los métodos de intervención social.

a. Método del Caso Social Individual

Éste fue el método que fue primeramente sistematizado dentro del Trabajo Social. Fue en Inglaterra donde se comienza a utilizar, en la asistencia a los pobres y a los socialmente desposeídos, una serie de procedimientos formalizados. También es llamado “modelo clínico-normativo” toda vez que este método se creó teniendo en cuenta el modelo clínico-terapéutico de la medicina, (estudio, diagnóstico y tratamiento).

El método del caso opera de la siguiente manera:

- **Supuesto.**- Esto es, que la persona puede ser sujeto y objeto de su propio desarrollo, por lo tanto se espera que tome alguna iniciativa para salir de su

situación, en muchos casos esa iniciativa es inducida o motivada. El proceso se inicia cuando una persona solicita ayuda a una institución (generalmente), ya sea que la ayuda sea un servicio o una prestación con la que el demandante cree poder resolver su problema o necesidad.

- **Entrevista de solicitud.-** El usuario expone su problema y el Trabajador social toma la información, elabora un expediente, en algunas instituciones existen formularios según sea el caso y en otros se toma el antecedente. Desde esta etapa es importante establecer una comunicación-relación adecuada con el usuario, y esto se traduce en dos aspectos fundamentales, el primero mostrar verdadero interés por la persona y el segundo garantizar el secreto. Se estimula al usuario para analizar su situación y reconocer su problema, pero, sobre todo, para que tome la iniciativa de cara a resolverlo, o a comenzar a hacer algo para resolverlo. Esta entrevista o solicitud que suele durar una hora, no sólo sirve para que la persona exponga su problema, en algunos casos ya se puede comenzar con el tratamiento del caso y orientarlo en la resolución del mismo, si no se soluciona en esta primera entrevista se programa su tratamiento.
- **Tratamiento.-** Éste puede ser muy variado, de acuerdo con el problema y las características del usuario. Pueden existir visitas domiciliarias, o bien que la persona siga concurriendo a la oficina de trabajo social. Lo sustancial en esta fase es orientar la búsqueda de los medios disponibles para la solución del problema. Por lo general es el mismo Trabajador social el responsable de todas las actuaciones de cada caso en particular, sólo en circunstancias muy especiales se puede cambiar.

- **El fin del proceso.**- se cierra el caso, ya sea porque está resuelto el problema, porque se ha llegado al límite de un periodo dispuesto por la institución para el tratamiento de determinados problemas, o bien porque se produce un retiro gradual conforme se va resolviendo el problema o satisfaciendo una necesidad.

b. Método de Trabajo Social de Grupo

Este método es definido como un instrumento para inducir cambios deseables, el Escritor Vinter lo define como **“una forma de prestar servicios a individuos, dentro y a través de pequeños grupos”**. *ANDER, Ezequiel. Segunda Edición “Introducción al Trabajo Social” Ed. Lumen. Buenos Aires, Argentina. (1999)*

Estos servicios se prestan de manera conjunta a otros procesos de ayuda, y además los grupos son funcionales tanto para solucionar problemas como para realizar tareas. El grupo es un medio y un contexto de ayuda, ya sea para los individuos que lo forman, o bien para la consecución de determinados objetivos sociales.

Los principios de este método son los siguientes:

- Reconocimiento y consecuentemente una acción que esté relacionada con la diferencia característica de cada individuo.
- Reconocimiento y acción de los grupos, es decir la individualización de éstos.
- Original aceptación de cada individuo con su peculiar fuerza y debilidad.
- Establecimiento de una relación de ayuda entre el grupo de trabajo y los miembros del grupo.
- Estímulo y relaciones de ayuda y cooperación entre los miembros del grupo.
- Modificación apropiada del proceso.

- Motivación a cada miembro a participar de acuerdo al grado de su capacidad, para hacerla así más eficaz.
- Capacitación de los miembros para que se impliquen en el proceso de solución de los problemas.
- Ofrecimiento de oportunidades para experiencias nuevas y diferenciadas en relaciones y habilidades.
- Evaluación periódica del progreso individual y del grupo.
- El uso cordial, humano y disciplinado de sí mismo por parte del grupo de trabajo.

c. El Trabajo Social Comunitario

Es el resultado de la unión de dos desarrollos metodológicos separados que, pretendieron ser respuesta a problemáticas diferentes, el primero de ellos es el de Organización de la Comunidad y el segundo el de Desarrollo de la Comunidad.

Organización de la comunidad. **“La organización de la comunidad es el proceso de tratar con individuos o grupos que estén interesados o puedan interesarse en los servicios u objetivos del bienestar social, con el propósito de aumentar el volumen de tales servicios, mejorar su calidad y distribución, a debutar en las gestiones para alcanzar tales objetivos.”** *ANDER, Ezequiel. Segunda Edición “Introducción al*

Trabajo Social” Ed. Lumen. Buenos Aires, Argentina. (1999)

Las características principales de este método son:

Que la Organización de la Comunidad se refiere tanto a un proceso como a un campo de actuación; el proceso de organización de una comunidad o de una parte de ella, es realizado tanto en la esfera del mundo social como fuera de ella; el

proceso de organización de la comunidad puede darse a nivel local, provincial y nacional, y también entre estos niveles.

Los objetivos específicos del método de organización de la comunidad

- Otorgar a la comunidad, a sectores específicos de la misma, la oportunidad de utilizar sus recursos para solucionar o prevenir problemas sociales.
- Proveer medios de interacción entre diferentes sectores de la comunidad;
- Suministrar a la comunidad un servicio de planificación del bienestar mediante la creación y realización de planes y políticas públicas de bienestar social.

Campos de Acción del Trabajo Social

Los espacios profesionales del Trabajo Social se ubican en los campos del bienestar y protección de la sociedad; son aquellos en los que se aplica y ejerce la disciplina del Trabajo Social ya sea en organizaciones públicas o privadas, y además en estos espacios los trabajadores sociales aplican su **“acción cognoscitiva y transformadora de la disciplina hacia su objeto de estudio, poniendo su actividad en relación con los usuarios bien de manera directa o indirecta”** FERNÁNDEZ, Tomás. *“Introducción al Trabajo Social”* Ed. Alianza. Madrid.(2003)

Entre otros se encuentran:

- Servicios sociales, básicos o especializados;
- Servicios Educativos;
- Servicios de Salud;
- Servicios relacionados con la Administración de la Justicia;
- Servicios relacionados con el sector laboral;
- Sector de vivienda;

- Ejercicio libre;
- Administración, gerencia y planificación de servicios de bienestar social; y,
- Docencia e investigación.

Trabajo Social y su accionar en el ámbito laboral

“Se proyecta hacia las problemáticas de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado; relacionados con los problemas familiares, personales y organizacionales por tanto su trabajo se orienta a la capacitación, organización y defensa de los derechos de los trabajadores y del bienestar familiar y laboral”.

<http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-de-pregrado/carrera-de-trabajo-social/>

- Investiga la situación socio económica del Trabajador y su familia;
- Programa, dirige y coordina la ejecución de seminarios y charlas dirigidas al trabajador y su familia;
- Promueve la organización sindical para en función de sus derechos y obligaciones;
- Fomenta el bienestar integral del obrero y su familia mediante programas de relaciones humanas y crecimiento personal;
- Asesora al Trabajador en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- Orienta al obrero para la utilización adecuada de los recursos de la colectividad (Instituciones de asistencia y bienestar social);
- Organiza campamentos vacacionales recreativos y educativos para los hijos de los trabajadores;
- Negocia alternativas de solución en los conflictos laborales mediante estrategias de concertación que le permita mediar en las situaciones conflictivas.

CAPITULO III

TALENTO HUMANO

Definición

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerara como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto la definición de talento humano se entenderá como **“la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”** MARTINEZ, Luz

Patricia. “Gestión Social del Talento Humano”. Marzo (2002). Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Importancia del Talento Humano

“La administración de talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura a través del esfuerzo humano coordinado. El cual el ser humano es protagonista en las organizaciones y de mucho interés para estas ya que de su alto nivel de productividad y eficacia depende la prosperidad de la empresa.” *IVANCEVICH, Jhon. “Administración del Recurso Humano”. México (2005)*

Vale la pena aclarar que para hacer más eficiente el área de gestión humana se han implementado algunas tendencias, unas favorables para el personal otras no tanto, las primeras son consideradas competencias adaptativas que redundan en beneficio para el personal ya que le permite asumir nuevos roles y retos en su actividad laboral potenciando su desarrollo en la empresa y aumenta la posibilidad de hacer carrera dentro de la misma.

Las segundas no favorecen la estabilidad laboral ni brindan condiciones de contratación adecuadas para el empleado y para la empresa, ejemplo de este modo de reclutación son los outsourcing (contratos de personas o activos), cuyo objetivo es disminuir costos por medio de la tercerización, causando un efecto de disminución en los salarios y en casos extremos lesionando los derechos de los trabajadores

Gestión del Talento Humano.

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de

su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como **“un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”** MARTINEZ, Luz Patricia.

“Gestión Social del Talento Humano”. Marzo (2002). En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

Importancia de la Administración del Talento Humano.

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración

de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. **“El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos”**. MILKOVICH, George T. *“Dirección y Administración de recursos humanos”* (1994).

El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

Clima Laboral

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle.

Las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir el clima laboral.

CAPÍTULO IV

LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

Los Derechos y Justicia

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de

labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo, o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y

promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se

sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.” *DERECHO ECUADOR, página electrónica Diario La Hora.*

CAPITULO V

EL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

Importancia

El Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 recoge el planteamiento de la nueva Constitución que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. **“Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, con el fin de reducir desigualdades entre trabajadores. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea”**. ZEA, María Jacinta. *“Género y Trabajo justo, digno y solidario en el marco de Buen vivir”, Octubre (2010)*. Parte de un nuevo enfoque de modelo de Economía Social y Solidaria incluye el fortalecimiento de la propiedad colectiva, y la división entre el trabajo intelectual y el manual, por la gestión democrática y prácticas innovadoras de organización del trabajo.

Se habla de un sistema que, bien impulsado, tiene el potencial de incluir trabajadores solidarios que cooperan entre sí, mejorando substancialmente sus ingresos y sus condiciones de vida. El sentido justicia y solidaridad no es meramente un concepto asistencial, subsidios ó donaciones, para atender

provisoriamente a la emergencia, pobre y para pobres, sino en el modelo de economía popular y solidaria las trabajadoras y los trabajadores son a la vez propietarios de los medios de producción, es decir de la tierra, las herramientas, los equipos y locales de trabajo. Articula la producción de bienes y servicios con la reproducción integral de las personas, la familia, y las organizaciones sociales, con clara equidad de género.

El reto del Estado es crear buenas condiciones de trabajo para el disfrute de sus actores, el desarrollo de la creatividad, y la provisión de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas.

Condiciones Laborales

La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino condicio. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

“La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral” GUÉLAUD, F. *“Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa”*. (1975).

El concepto refiere a **la calidad, la seguridad** y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor

gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Calidad.- “La búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo con lleva el intento de hacer compatibles los intereses de la organización (objetivos y metas organizacionales) con las demandas y expectativas de sus miembros que, como individuos psicosociales, tienen necesidades e intereses particulares que deben de verse satisfechos (desarrollo personal y profesional, satisfacción y motivación, formación continuada, empleabilidad”.

BLANCO, A. “La calidad de vida: supuestos psicosociales”. (1985).

Seguridad.- “Son las condiciones en las que se trabaja las mismas que deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo”. GRAU, Mario. “Seguridad y Salud en el trabajo”.1998

Se trata, por lo tanto, de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los

trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

Materiales

Cantidad	Nombre	Valor Unitario	Costo Total
1	Impresiones	40.00	40,00
1	Conexión de Internet	40.00	40,00
2	Memoria USB	20.00	40,00
10	CD datos	0,50	5,00
1000	Copias	0,03	30,00
10	Anillados	1.00	10,00
4	Esferográficos	0.30	1,20
4	Marcadores Acetato	0.80	3,20
2	Resmas papel	4.00	8,00
4	Capetas folder	0.20	0,80
6	Tinta para Impresora	30.00	180,00
2	Transporte	50.00	50,00
6	Bibliografías	280.00	320,00
7	Derechos Universitarios	350.00	350,00
	TOTAL		1.078,20

Métodos

Para el presente trabajo se empleó inicialmente el **método histórico** recopilando la información bibliográfica acerca de las condiciones laborales a nivel nacional y local, de igual manera se aplicó el **método científico** a través de la investigación de campo para lo cual se empleó las técnicas de las encuestas y entrevistas combinando el **método analítico** procesando las respuestas proporcionadas cumpliendo con los objetivos. Así mismo el **método deductivo e inductivo** que son elementos inseparables la inducción y la deducción, favoreció la exposición

delos resultados donde se analizó causas y efectos que permitieron llegar a un todo que fue la solución del problema en estudio.

Técnicas y procedimientos

Se aplicó una **encuesta** la misma que estuvo dirigida a una **población cuantificable y limitada** de 90 personas que conformaron el personal administrativo (30 personas) en sus diferentes áreas: Personal, Financiero, Bodega, Departamento Técnico Metodológico, Médico, Odontológico, Administrador, Discapacidad, Mantenimiento, Secretaría, Comunicación Institucional, Residencia , Departamento Jurídico; y Técnico (60 personas) de la Federación Deportiva de Loja, con la cual se pudo conocer sus apreciaciones respecto al problema planteado y de acuerdo a sus opiniones se elaboró la respectiva propuesta

Se efectuó dos **entrevistas**, (1) el Jefe de Talento Humano y (1) la Secretaria del Sindicato, quienes manejan de cerca el tema de análisis de la presente Tesis.

Finalmente se realizó el **análisis e interpretación de los datos** recogidos de manera cronológica, descriptiva y comparativa procediendo en lo posterior a la redacción de las conclusiones, recomendaciones y la respectiva propuesta.

f. RESULTADOS

DE LA ENCUESTA APLICADA A UNA MUESTRA DE 90 PERSONAS QUE CONFORMARON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA PARA CONOCER LAS CONDICIONES LABORALES.

ENCUESTA

1.- *¿En el Talento Humano de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?*

CUADRO NO. 01

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	15	17%
NO	75	83%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO NO. 01



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del universo encuestado que corresponde una muestra de 90, de ellas 15 personas que equivale al 17% confirman que se encuentran definidas las funciones y responsabilidades en la fuerza laboral, 75 personas que constituye el 83% afirman que no están definidas.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Al no encontrarse determinadas las funciones y responsabilidades en Federación Deportiva demuestra la falta de organización interna que conlleva a que exista un malestar en el Talento Humano, sembrando la falta de interés y ausencia de cooperación en el cumplimiento de las actividades deportivas y administrativas que tenga prevista la institución.

2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?

CUADRO No. 02

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	08	09%
NO	82	91%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO No. 02



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la muestra investigada, 08 personas encuestadas que corresponde al 09% consideran que si han recibido información de cómo desempeñar su trabajo, mientras que 82 personas que equivale al 91% manifiestan lo contrario.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

La mayoría del Talento Humano confirma que no reciben instrucciones o capacitación el momento de ingresar a prestar sus servicios en esta Institución, de igual forma ocurre cuando son sujetos a cambios administrativos, lo que implica un cambio en las funciones que venían cumpliendo en determinados puestos de trabajo. La falta de organización interna ha traído como consecuencia un desinterés en brindar mejores condiciones laborales que propicie un rendimiento eficiente y regenerar de esta forma las relaciones interpersonales.

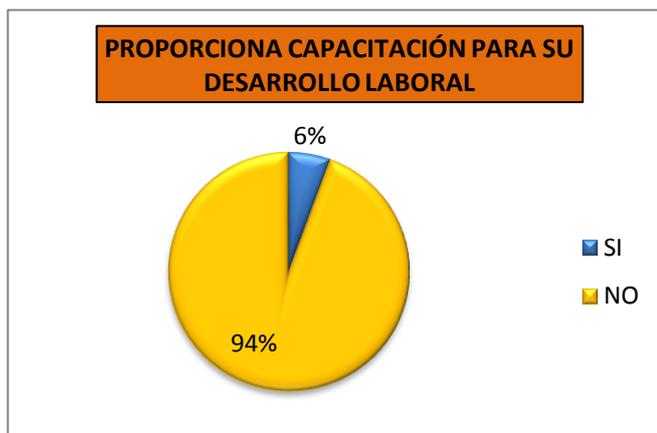
3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?

CUADRO No. 03

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	05	06%
NO	85	94%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Múñoz.

GRÁFICO No. 03



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la población encuestada 85 personas que equivale al 94% manifiestan que no reciben capacitación para su desarrollo laboral, mientras que 5 personas que constituye el 06% manifiestan positivamente haberlo recibido.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Es notoria la ausencia de capacitación para el adelanto de la planta Administrativa negando la posibilidad del incremento de conocimientos teóricos y prácticos que

permitan un progreso en el desempeño de las actividades dentro de la Institución. A pesar de contar con un Departamento de Recursos Humanos poco interés se ha demostrado en presentar planes de capacitación que coadyuven a potenciar al ser humano y por ende mejorar las condiciones en el campo laboral.

4.- ¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?

CUADRO No. 04

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	53	59%
NO	37	41%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
 Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO No. 04



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del universo encuestado que corresponde a una muestra de 90 personas, 53 de ellos que corresponden al 59% responden de forma positiva acentuando que si se

brinda facilidades para su desarrollo profesional, 37 personas que equivalen al 41% explican que no se da facilidades para ello.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Se puede avizorar que el progreso profesional hacia el Talento Humano en el Área Administrativa es relativamente importante, destacándose una inclinación de mejor relevancia en el Área Técnica toda vez que responde a su razón social que es netamente deportiva, dejando en segundo plano al Área Administrativa quienes buscan a través de su avance profesional mejorar su calidad de vida.

5.- Las condiciones salariales son:

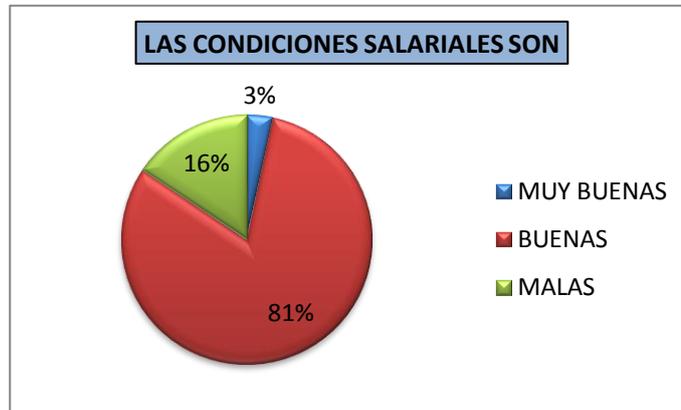
CUADRO No. 05

VARIABLE	F	PORCENTAJE
MUY BUENAS	03	03%
BUENAS	73	81%
MALAS	14	16%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados

Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO No. 05



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la muestra investigada 03 personas que viene a constituirse el 03% considera que las condiciones salariales son muy buenas, mientras que 73 que corresponde al 81% la determinan como buenas, 14 que viene a ser el 16% coinciden que son malas.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Federación Deportiva de Loja es una institución de derecho privado por lo que la determinación de los sueldos en algunos casos es desproporcionado respondiendo a intereses personales, favoreciendo a determinados integrantes de la Planta Administrativa y Técnica. Esta acción provoca malestar laboral desatendiendo un derecho del trabajador en lograr una revisión salarial y lograr mejores condiciones laborales que propicien una mejor calidad de vida.

6.- ¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?

CUADRO No. 06

VARIABLE	F	PORCENTAJE
MUY BUENAS	05	5%
BUENAS	35	39%
MALAS	50	56%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO No. 06



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del universo encuestado que corresponde a 90 personas, de ellas 05 personas que equivale al 5% considera muy buenas las relaciones interpersonales, 35 que constituye el 39% son buenas y 50 que corresponde al 56% la califican de malas.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

En Federación Deportiva de Loja las Relaciones Interpersonales son deficientes tanto en la Planta Administrativa y Técnica lo que conlleva a la desintegración, desconfianza, falta de respeto, conflictos laborales, ausencia de compañerismo pero de manera principal la ausencia de comunicación, la base principal en toda relación donde el individuo tiene la oportunidad de dar e intercambiar formas de sentir y de ver la vida, compartir las necesidades, intereses y afectos que conllevan a ser parte de la institución como entes productivos con derechos y obligaciones.

7.- ¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?

CUADRO No. 07

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	08	09%
NO	82	91%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz.

GRÁFICO No. 07



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la muestra de 90 encuestas del universo total, 08 personas que equivale el 09% manifiestan que resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos, 82 personas que viene a ser el 91% consideran que no existe esa apertura.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Dentro de esta organización deportiva la fluidez comunicacional no es muy eficaz, incidiendo a que las necesidades de la fuerza laboral no sean escuchadas ni atendidas, no existe un apoyo determinante de quien es el representante del Talento Humano principal receptor de las mismas, el desconocimiento de los derechos que ampara a la fuerza laboral los convierte en entes pasibles y conformistas de las condiciones laborales en las que se desarrollan.

8.- ¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?

CUADRO No. 08

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	12	13%
NO	78	87%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz

GRÁFICO No. 08



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la población encuestada con un total de 90 personas, 12 de ellas que equivalen al 13% afirman que la comunicación interna dentro de la institución funciona correctamente, 78 que corresponden el 87% niegan completamente el hecho.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

La forma como se maneja la institución en su comunicación interna no es muy asequible al dialogo, a una relación confiable y llevadera, existiendo diferencias muy notorias, produciendo malestar interno con todos los que conforman la planta

administrativa y técnica, por lo que es necesario mejorar la relaciones interpersonales para evitar conflictos laborales a través del desarrollo de un plan de intervención para el sector administrativo y técnico que permita potenciarlo y mejorar las condiciones laborales con la intervención de un profesional en la Carrera de Trabajo Social.

9.- ¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?

CUADRO No. 09

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	23	26%
NO	67	74%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
 Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz

GRÁFICO No. 09



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del universo encuestado que corresponde una muestra de 90 encuestas, de ellas 23 personas que equivale al 26% conoce los riesgos y medidas de prevención relacionada con cada uno de los puestos de trabajo, 67 que corresponde al 74% desconocen los riesgos y medidas de prevención.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Se puede determinar de manera concreta que en la mayoría del Talento Humano el desconocimiento de los riesgos y medidas de prevención en las diferentes Áreas de trabajo que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Destacándose por parte de los encuestados la necesidad de socialización y capacitación a través de los organismos competentes que promuevan mejorar las condiciones laborales.

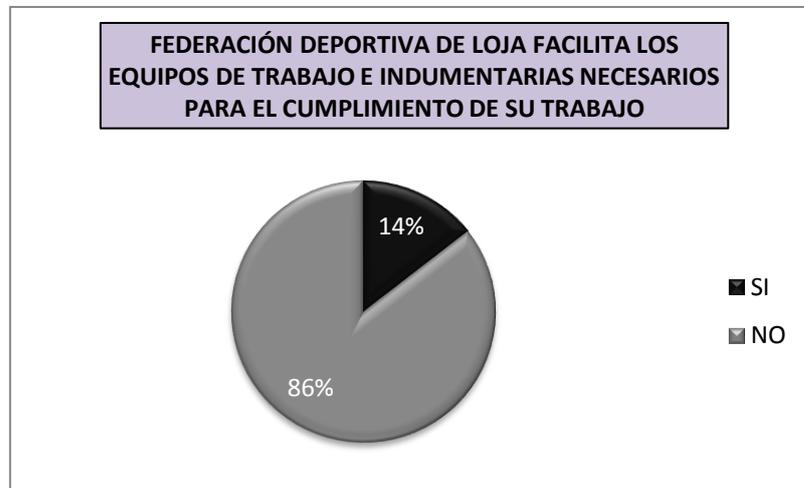
10.- ¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo?

CUADRO No. 10

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	13	14%
NO	77	86%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Giovanni Samaniego Múñoz

GRÁFICO No. 10



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la muestra investigada, 13 personas encuestadas que corresponden al 14% manifiestan que si se facilitan los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo, 77 personas que constituye el 86% niegan esa aseveración.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Dentro de las obligaciones institucionales y que se encuentran enmarcadas en las Leyes de este país se determina como un derecho el proporcionar al Talento Humano de los equipos de trabajo e indumentarias necesarias para el cumplimiento de su trabajo con la finalidad de evitar riesgos o accidentes laborales, lastimosamente este requerimiento ha sido priorizado para quienes se encuentran encargados del mantenimiento de la cancha para evitar el contacto directo con sustancias químicas. Esta deficiencia en el restante cuerpo laboral de la dotación de herramientas de trabajo hace que los tramites o actividades sufran retrasos desmejorando la imagen de la institución, desmotivación del personal y la ausencia de colaboración en las actividades que se planifican.

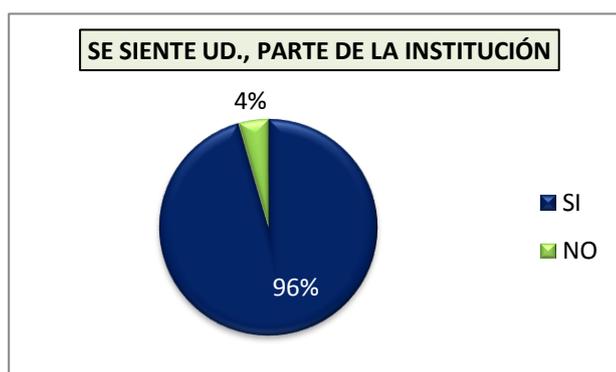
11.- ¿Se siente Ud., parte de la Institución?

CUADRO No. 11

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	86	96%
NO	04	04%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz

GRÁFICO No. 11



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la totalidad de la muestra investigada las 86 personas que equivale al 96% manifiestan sentirse parte de la institución, mientras que 04 personas que es el 4% no se sienten parte de la misma.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

En base a las respuestas de los encuestados se puede determinar que la fuerza laboral de Federación Deportiva de Loja se sienten parte de la institución por los años de servicio la mayor parte de ellos sobrepasan los 20 años, recalcan haber pasado más tiempo en la institución que en sus hogares. No se hace prevalecer en

ningún momento un sentido de pertenencia que determine un compromiso con la institución el cual se genera en base a un clima organizacional que se percibe y que les permite sentirse parte de la misma y poder desempeñar efectivamente sus actividades. Se hace urgente contar con la presencia de un Trabajador Social que coadyuve con su accionar en la dotación de un plan de intervención que permita que al Talento Humano se lo valore por su aporte como parte de la institución.

12.- ¿Conoce Ud., cual es el rol de un Trabajador Social en el campo Laboral?

CUADRO No. 12

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	55	61%
NO	35	39%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
 Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz

GRÁFICO No. 12



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la muestra de 90 encuestas del universo total, 55 personas que equivale al 61% manifiestan conocer cuál es el rol del Trabajador Social en el campo laboral, 35 personas que equivale el 39% lo desconocen.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Por parte de los Encuestados se manifiesta conocer el rol del Trabajador Social en el campo laboral de forma superficial, destacándose su accionar en la búsqueda de soluciones de conflictos en el ámbito familiar, personal y laboral.

13.- *¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?*

CUADRO No. 13

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	87	97%
NO	03	03%
TOTAL	90	100%

Fuente de estudio: Encuestados
Investigador: Freddy Jovanni Samaniego Muñoz

GRÁFICO No. 13



INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del universo encuestado que corresponde a una muestra de 90 encuestas, 87 personas que equivale el 97% consideran de importancia el accionar de profesionales en la Carrera de Trabajo Social en la Institución, 3 personas que constituye el 03% no lo consideran importante.

INTERPRETACIÓN CUALITATIVA

Los encuestados confirman la importancia de la intervención de Profesionales de la Carrera de Trabajo Social, al estar conscientes de que sus derechos están siendo violentados al no contar con una atención oportuna a mejores condiciones laborales, capacitación que evite accidentes laborales, un ambiente de trabajo que permita mejorar las relaciones interpersonales que coadyuve al desarrollo integral del individuo de acuerdo a lo estipulado en el marco constitucional del derecho y la justicia.

RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL REPRESENTANTE DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA PARA CONOCER ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES, RELACIONES INTERPERSONALES Y CAPACITACIÓN.

ENTREVISTA UNO:

1.- ¿Mantiene Ud., una comunicación directa con el Talento Humano de la Institución?

Sí. Se analiza la importancia de la comunicación como la base de progreso del Talento Humano, se conoce sus desconciertos y permite poner en ejecución acciones que permitan superarlas y de esta forma no perjudique su labor dentro de la Institución.

2.- ¿Conoce Ud., si se encuentran debidamente atendidos con la indumentaria e instrumentos para cumplir con sus trabajos?

El personal de mantenimiento debido a su labor en lo que concierne al cuidado de la cancha por el uso de químicos, se les brinda el equipo necesario para protegerse de accidentes que son el producto del contacto directo con sustancias químicas.

3.- ¿Existe por parte del Talento Humano de la Institución cooperación con las actividades que organiza la Institución?

Su respuesta es afirmativa explicando que la cooperación es la base fundamental para avanzar en las diferentes actividades que se realizan internamente en la Institución.

**4.- ¿Considera que la falta de relaciones interpersonales dentro del Talento Humano, conlleva a que exista un espíritu de deslealtad, desintegración?
¿Qué solución buscaría?**

Se confirma la ausencia de estas particularidades por parte del Jefe de Talento Humano en Federación Deportiva, sugiriendo acciones que motiven en lo personal a través de cursos de Relaciones Humanos para el rescate de dichos valores como la posibilidad urgente de lograr la presencia de un Trabajador Social.

5.- ¿Conoce si existe inconformidad con los sueldos que perciben actualmente?

Como Jefe de Talento Humano, esta falencia está bien clara, aduciendo que el análisis de sueldos ha sido motivo de discusión con los Directivos de la Institución, situación que no ha sido atendida por el simple hecho de existir diferencias muy marcadas en lo relacionado a los sueldos de los trabajadores uno de otros.

6.- ¿El trabajo que cumple el responsable de Talento Humano favorece la atención oportuna de las condiciones laborales de la fuerza trabajadora de la Institución?

Se manifiesta de manera concreta que su accionar está dirigido en planear y coordinar actividades que promuevan la integración del Talento Humano, se agrega además haber presentado un plan de capacitación, revisión de sueldos, desconociendo hasta la presente fecha su trámite, su accionar se ve limitado por la falta de interés de los directivos de turno.

7.- ¿La ausencia de un orgánico funcional en la Institución impide la delegación de funciones del Talento Humano y cuáles son sus consecuencias?

La ausencia de un Orgánico Funcional impide el buen funcionamiento de la Institución siendo sus consecuencias la falta de iniciativas.

8.- ¿Considera importante la presencia de un Trabajador Social en Federación Deportiva de Loja?

Si es importante la presencia de un Trabajador Social en la Institución.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LA SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA PARA CONOCER ASPECTOS RELACIONADOS A LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO.

ENTREVISTA DOS:

1.- ¿En la fuerza laboral de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?

No existe un Orgánico Funcional en la Institución que establezca de forma clara las funciones que cada uno de los compañeros en lo que se relaciona a la Planta Administrativa deban cumplir en la institución, lo que en cierta forma contribuye a que siempre estén rotando de un lugar a otro. En lo que se relaciona a la parte técnica sus funciones viene establecida en el contrato que legalizan con la Institución.

2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?

Por parte de los Jefes Inmediatos no existe este tipo de comunicación, agregan que, los años de servicio en la Institución han hecho que vayan adquiriendo experiencia en los lugares de trabajo que les ha tocado estar, lo que ha permitido que puedan desempeñarse con facilidad y ser de apoyo los unos a los otros y de quienes han sido contratados recientemente por la Institución.

3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?

No existe interés por parte de los Superiores, si existe preocupación de quien está al frente de Talento Humano, pero los pedidos de capacitación han quedado simplemente en papeles no hay ejecutividad ni tampoco interés por parte de los

Directivos. En la parte técnica si existe capacitación la misma que es motivada por el responsable del Departamento Técnico Metodológico.

4.- *¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?*

Existe personal en la Institución que han logrado obtener un título profesional producto de las facilidades que en cierta forma la Institución brindó para su progreso, académico y personal, logro que es indiferente para los actuales Dirigentes, que no permiten que puedan ejercer sus funciones dentro de la Institución.

5.- *¿Las condiciones salariales son buenas?*

En algunos casos si, lastimosamente Federación Deportiva de Loja se maneja bajo intereses personales de sus Dirigentes con algunos trabajadores, lo que ha producido una diferencia salarial muy considerable de un trabajador a otro, independiente de la función que cada uno cumple, produciendo injusticias salariales y desigualdad, desmotivando al trabajador. En el área técnica la situación es igual o tal vez peor, personas que sin título profesional ganan mucho más que una persona titulada.

6.- *¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?*

No hay buenas relaciones interpersonales, la gente se encuentra dividida. Los Dirigentes tienen su grupo de aliados con quienes sus diálogos y coordinación de actividades se la realiza de manera secreta, dejando a un lado al personal de apoyo de la institución, lo que produce malestar en el interior de la institución, provocando la falta de interés en colaborar en las diferentes actividades que se organiza. No

existen funciones determinadas lo que provoca inconformidad, desinterés, falta de compañerismo.

7.- *¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?*

Existe la apertura de comunicación cuando se la solicita por parte del Talento Humano de la Institución, pero sus ideas y necesidades no son atendidas, demostrado la falta de interés y de compromiso.

8.- *¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?*

No existe una comunicación interna que permita una fluidez en la atención oportuna de las necesidades de la Institución, provocando una desorganización en las diferentes actividades que se planifica.

9.- *¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?*

No existe una capacitación e información sobre este tema, lo poco que se conoce es en base a la experiencia y años de servicio que se transmiten los unos con los otros para evitar accidentes.

10.- *¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo?*

En algunos casos sí; pero en otros, se hace caso omiso de las bondades de la indumentaria de manera especial de quienes hacen mantenimiento de la cancha, por la falta de capacitación de las medidas de seguridad y riesgos. En la parte

técnica los entrenadores se encuentran bien atendidos con implementación acorde para los entrenamientos diarios.

11.- ¿La fuerza laboral se siente parte de la Institución?

La mayor parte de los integrantes del Talento Humano de la Institución su tiempo promedio es de 20 a 35 años de servicio, factor que los hace determinar que son parte de la Institución, alegando que prácticamente es su segundo hogar. Independientemente de aquello, la mayor parte de ellos se encuentran o estuvieron vinculados a la actividad deportiva.

12.- ¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?

La presencia de un Trabajador Social sería una alternativa, quien a través de su accionar se lograría realizar un análisis de los conflictos tanto familiares, económicos y laborales que vienen agobiando al Talento Humano, que sea a través de la intervención de este profesional la concientización del valor de la fuerza laboral como una herramienta de apoyo con derechos y obligaciones.

g. DISCUSIÓN

Objetivo Específico: Identificar la problemática laboral que afectan al Talento Humano de Federación Deportiva de Loja

La ausencia de atención a las condiciones Laborales del Talento Humano de Federación Deportiva de Loja viene a constituirse en la base de la problemática laboral dentro de este organismo deportivo con un indicador del 90%, las mismas que vienen provocando malestar, ausencia de relaciones interpersonales, falta de comunicación entre Directivos y Planta administrativa y técnica, ausencia de cooperación en las diferentes actividades deportivas, la falta de una organización interna que delimite funciones en el Talento Humano, de esta forma se contrasta el presente objetivo con las respuestas de la encuesta numerales : 1,2 respuestas de la entrevista al responsable del Talento Humano: 4,6; entrevista al representante del Sindicato de Trabajadores con sus respuestas: 1,6.

Objetivo Específico.- Detectar el tipo de relación interpersonal del área administrativa y técnica

La base de las Relaciones Interpersonales es la comunicación, lastimosamente este tipo de accionar no se da en el interno de esta institución lo que permite avizorar conflictos laborales, que desembocan a la desmotivación, falta de cooperación, falta de respeto y desinformación, problemática que se detecta de acuerdo a un porcentaje de un 97%, y se contrasta con las respuestas de la encuesta numerales: 6 y 8; con la respuesta de la entrevista al Jefe de Talento Humano: 4; respuestas de la entrevista al representante del Sindicato de Trabajadores con los numerales: 6,7 y 8.

Objetivo Específico.- Determinar el grado de conocimiento sobre los derechos laborales

Se ha podido determinar en un 90% que el grado de conocimiento sobre sus derechos laborales es deficiente lo que ha venido causando una serie de violaciones a sus derechos como respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa, el desempeño de un trabajo saludable; y, condiciones laborales aceptables. Se contrasta este objetivo con las respuestas de las preguntas de la encuesta en los numerales: 7,9 y 10; en las respuesta de la entrevista al Jefe de Talento Humano numerales: 2 y 5; del representante del Sindicato de Trabajadores numerales: 5 y 9.

Objetivo Específico.- Desarrollar un plan de intervención para el sector administrativo y técnico, que permita potenciar al ser humano y lograr mejores relaciones interpersonales y condiciones laborales, desde la perspectiva del Trabajo Social.

Se puede determinar en un 97% la importancia de la presencia de un Profesional de la Carrera de Trabajo Social, cuyo accionar se encamine en el ejecútese de un plan de intervención hacia el Talento Humano para lograr una mejor atención a las diferentes problemáticas laborales y propender a mejorar las mismas. Contrastando este objetivo con las respuestas de la encuesta números: 13 y 9; respuestas de la entrevista Jefe de Talento Humano: 8; respuestas entrevista representante del Sindicato de Trabajadores: 12.

Objetivo General.- Propiciar el buen vivir del talento humano de la Federación Deportiva de Loja, que demanda el marco constitucional de derechos y justicia.

En este estudio investigativo se ha detectado en un 90% el grado de efectividad de esta realidad donde se hace caso omiso de las Leyes que amparan a la fuerza laboral, perjudicando sobremanera a la posibilidad de contar con remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, con la finalidad única de reducir desigualdades entre los trabajadores, objetivo general debidamente contrastado con la respuestas de la encuesta a las preguntas 5,9 y 10; como de las entrevista sostenida con el responsable del Talento Humano en sus declaraciones 5; entrevista al representante del Sindicato de Trabajadores 5 y 10.

h. CONCLUSIONES

- La falta de conocimiento de lo estipulado en Plan Nacional del Buen Vivir, en el planteamiento de la Constitución con relación al respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, ha traído como consecuencia el quebrantamiento de sus Derechos.
- El desconocimiento del Código Laboral y más Leyes donde se determina derechos y obligaciones del Empleador y el Trabajador, ha incidido en el malestar laboral en la Institución.
- La ausencia de un Orgánico Funcional que delimite responsabilidades y funciones hace que exista en el interno de la institución conflictos laborales que desembocan en la falta de atención de sus necesidades, relaciones interpersonales deficientes, desinformación, no sentido de pertenencia y ausencia de capacitación.
- La limitada comunicación interna entre el Talento Humano y sus Directivos trae consigo malestar laboral, la falta de cooperación en las diferentes actividades institucionales y malas relaciones interpersonales.
- El desconocimiento sobre derechos laborales ha influido para que el Talento Humano acepte una serie de contravenciones que atentan contra su dignidad y la posibilidad de lograr mejores condiciones de vida.
- La falta de planes de intervención social a través del accionar de un Trabajador Social perjudica mejorar las relaciones interpersonales y las condiciones laborales.
- La falta de capacitación a favor del Talento Humano no permite un desempeño favorable en las actividades que organice la Institución.

i. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones a continuación detalladas están dirigidas a los Directivos y Talento Humano de Federación Deportiva de Loja:

- Se brinde capacitación oportuna sobre los derechos y obligaciones del Trabajador enmarcadas en el Plan Nacional del Buen Vivir como una política de estado que busca mejores condiciones de vida.
- Recalcar la importancia de la elaboración del Orgánico Funcional como el eje principal en la estructura interna de este organismo deportivo.
- La formación y rescate de valores que promuevan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre el Talento Humano y Directivos a través de organismos especializados en la materia.
- Desarrollar un plan de intervención para el sector administrativo y técnico que permita potenciar al ser humano y lograr mejores relaciones interpersonales y condiciones laborales.
- Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Capacitación en Derechos y Deberes de los Trabajadores y Empleadores establecidos en el Código de Trabajo y la LOSEP.
- Sugerir la importancia de la presencia de un Trabajador Social que coadyuve a la solución de problemáticas sociales.
- Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades del Talento Humano de la Federación Deportiva de Loja.

PROPUESTA

PLAN ESTRATÉGICO
DE CAPACITACIÓN
DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
TRABAJADOR SOCIAL

FEDERACIÓN
DEPORTIVA
DE LOJA

PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR SOCIAL

1. ANTECEDENTES

Las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito mundial se encuentran aún en niveles bajos, el buen rendimiento no depende exclusivamente del trabajador. En este escenario el ambiente laboral se ve alterado, afectando no solamente la calidad del trabajo sino también el bienestar del individuo, el mismo que deberá desempeñarse en ambientes hostiles y desmotivantes.

En las últimas décadas las Federaciones Deportivas del Ecuador se encuentran inmersas en un proceso de adaptación a las nuevas exigencias y realidades tecnológicas, jurídicas, demográficas, humanas, exigidas por el Ministerio del Deporte a través del Plan Nacional del Buen Vivir y que conllevan prioritariamente a un desarrollo social.

En la provincia y ciudad de Loja, este fenómeno laboral se lo puede sentir, y de manera particular en Federación Deportiva de Loja que no está lejos de esta realidad, y que es un producto de la ausencia del fortalecimiento de los Derechos Laborales el mismo que ha venido generando limitantes en las relaciones interpersonales, la falta de atención en brindar mejores condiciones laborales que permitirían una mejor productividad por parte del Talento Humano, la determinación de funciones y responsabilidades a través de un Reglamento Funcional que consienta de forma positiva el cumplimiento de sus deberes con un sentido de pertenencia mejorando la imagen institucional.

2. JUSTIFICACIÓN

El Trabajador Social desde su accionar en el Campo Laboral se proyecta hacia las problemáticas de los trabajadores tanto del sector público como privado; relacionados con los problemas organizacionales teniendo como misión la orientación en la capacitación, organización y defensa de los derechos de los trabajadores y del bienestar laboral.

En Federación Deportiva de Loja es muy notoria la ausencia de motivación, comunicación factores importantes que vienen a constituirse en la base de las Relaciones Interpersonales, un ambiente laboral no adecuado, es el resultado de pobres aportes por parte del Talento Humano y por consiguiente el sentido de colaboración y pertenencia en las diferentes actividades que se organice por parte de este organismo deportivo desmejorando considerablemente la imagen institucional.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, como determinar la validez e importancia de un ambiente laboral que facilite el desarrollo de funciones enmarcados en los derechos y obligaciones que se ampara dentro del Plan Nacional del Buen Vivir, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría de instituciones o empresas locales que puedan contribuir con dicho fin.

En tal sentido se plantea el presente Plan Estratégico de Capacitación dirigido al Talento Humano de Federación Deportiva de Loja.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

- Fortalecimiento de las Condiciones Laborales del Talento Humano de la Federación Deportiva de Loja a través del diseño del Plan de Capacitación.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las Relaciones Interpersonales a través de una capacitación participativa y vivencial.
- Capacitar a la Planta Técnica y Administrativa de la Federación Deportiva de Loja, sobre: riesgos laborales, derechos y obligaciones del trabajador; y, derechos y obligaciones del empleador.

4.- PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN

El diseño del presente Plan de Capacitación surge como una necesidad imperiosa del Talento Humano de Federación Deportiva de Loja, quienes a través de las encuestas que se aplicaron expresaron la importancia del accionar del Trabajador Social en el campo Laboral para la orientación en el desarrollo de un Plan de Capacitación que permita fortalecer las Relaciones Interpersonales y el mejoramiento de las Condiciones Laborales, que promuevan a futuro un sentido de pertenencia, colaboración y por ende una buena imagen institucional.

Para este propósito se integra una estrategia la cual contempla la elaboración de un diagnóstico del Talento Humano donde se determine sus fortalezas y debilidades así como un Plan de Capacitación que permita el crecimiento de la Planta Administrativa y Técnica basados en lo que determina el Plan Nacional de Buen Vivir.

5.- METODOLOGIA

La Metodología propuesta para el presente proyecto se engloba en los siguientes pasos:

Construcción de la Línea Base.- Con la información proporcionada por: Planta Administrativa y Técnica; Jefe de Talento Humano y la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores se pudo construir la línea base de Federación Deportiva de Loja.

Construcción del Diagnóstico.- Con la encuesta efectuada a la Planta Administrativa y Técnica como la entrevista formalizada al Jefe de Talento Humano y la Secretaria del Sindicato, se pudo detectar las bondades y debilidades en el campo laboral.

Talleres.- Se procedió a trabajar en varios talleres sobre Relaciones Interpersonales, Riesgos Laborales y Derecho Laboral y en los que participaron Dirigentes y Talento Humano de Federación Deportiva de Loja, permitiendo de esta forma conocer la problemática y sus principales actores y aportes; a ello se suma la construcción de la Matriz F.O.D.A y la Matriz de Problemas

INSTITUCIÓN	TEMATICA	PARTICIPANTES	DIAS	HORAS
SECAP	Relaciones Interpersonales	90 Planta Técnica y Administrativa	01	08 horas
MRL	Derecho Laboral	90 Planta Técnica y Administrativa	02	16 horas
DEP. RIESGOS LABORALES IESS	Riesgos Laborales	90 Planta Técnica y Administrativa	02	16 horas

LÍNEA BASE

TALENTO HUMANO DE FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA

Federación Deportiva de Loja, fundada el 6 de enero de 1940, es una institución con personería jurídica de derecho privado sin fines de lucro, con objetivos sociales, goza de autonomía conforme a las disposiciones del artículo 382 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 8 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, se rige por el régimen especial denominado Régimen de Democratización y Participación, su sede se encuentra en la ciudad de Loja.

Se encuentra integrada por un Talento Humano el mismo que se encuentra distribuido por 30 personas que vienen a constituir la Planta Administrativa y 60 de la parte técnica, quienes buscan el fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales las mismas que vienen siendo afectadas por la ausencia de una

fluidez comunicacional desembocando en la desconfianza, y la pobre colaboración en las diferentes actividades que desarrolla esta Institución Deportiva.

La falta de atención de las Condiciones Laborales que se encuentran enmarcadas en el Plan Nacional del Buen Vivir donde se destaca el reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, amparadas en el Código de Trabajo donde se establece con claridad sus deberes y obligaciones.

Empeñado en orientar en un rumbo diferente a este grupo humano y que vaya acorde a las necesidades que buscan el mejoramiento en su calidad de vida de forma personal y familiar.

ANALISIS DE PROBLEMAS

TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	PROBLEMA	CAUSAS	EFFECTOS QUE PRODUCEN	POSIBLES ALTERNATIVAS DE SOLUCION	ALIADOS INSTITUCIONALES	RESPONSABLES	TIEMPO
PROBLEMAS TALENTO HUMANO DE DE FED. DEP. DE LOJA.	AUSENCIA DE RELACIONES INTERPERSONALES	FALTA DE COMUNICACIÓN	DESMOTIVACIÓN DESCONFIANZA POCA COLABORACIÓN DESINFORMACIÓN	TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	SECAP	TRABAJADOR SOCIAL JEFE DE TALENTO HUMANO	MES DE FEBRERO 2014
PROBLEMAS TALENTO HUMANO DE FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	DESCRIMINACIÓN LABORAL PERSECUSIÓN LABORAL SALARIOS JUSTOS	DESACATO REGLAMENTO INTERNO, DESCONOCIMIENTO DERECHOS Y DEBERES	LA FALTA INTEGRACIÓN TALENTO HUMANO	FORTALECIMIENTO LEGAL DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DEPARTAMENTO DE RIESGOS LABORALES DEL IESS	TRABAJADOR SOCIAL JEFE DE TALENTO HUMANO	FEBRERO 2014
PROBLEMAS TALENTO HUMANO DE FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	AUSENCIA DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	DESCONOCIMIENTO SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS	AUSENCIA DE COLABORACIÓN	CAPACITACIÓN SOBRE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	DEPARTAMENTO DE RIESGOS LABORALES DEL IESS	TRABAJADOR SOCIAL JEFE DE TALENTO HUMANO	FEBRERO 2014

**TALLER
DE CAPACITACIÒN**

TALLER: RELACIONES INTERPERSONALES	
TEMA: LA COMUNICACIÓN	
OBJETIVO: PROFUNDIZAR SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN	
FECHA: 24 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: SECAP
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 8H00 a 13h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> • Axiomas de las Comunicaciones • Importancia de la Comunicación Verbal • Importancia de la Comunicación Gestual • La Comunicación Efectiva Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos finales	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El taller se llevó a cabo empleando una metodología de enseñanza aprendizaje basada en ejercicios prácticos y vivenciales, resaltando y compartiendo las experiencias. Para ello se utilizan: <ul style="list-style-type: none"> • Breves Charlas del Relatos con apoyo audiovisual • Ejercicios prácticos de aplicación • Discusiones en pequeños grupos • Discusiones plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RELACIONES INTERPERSONALES	
TEMA: CÓMO MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON LOS DEMÁS	
OBJETIVO: DETERMINAR LOS FACTORES QUE EXPLIQUEN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES Y GRUPOS HUMANOS.	
FECHA: 24 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: SECAP
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 8H00 a 13h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo nos gustaría ser tratados? • ¿Cómo tratamos a los demás? • ¿Qué mensajes entregamos cada día? <i>Análisis del material de Apoyo.</i> Plenaria. Conclusiones y Compromisos finales	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El taller se llevó a cabo empleando una metodología de enseñanza aprendizaje basada en ejercicios prácticos y vivenciales, resaltando y compartiendo las experiencias. Para ello se utilizan: <ul style="list-style-type: none"> • Breves Charlas del Relatos con apoyo audiovisual • Ejercicios prácticos de aplicación • Discusiones en pequeños grupos • Discusiones plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RELACIONES INTERPERSONALES	
TEMA: APRENDER A ESCUCHAR	
OBJETIVO: MOTIVAR EL FOMENTO DE LA AFECTIVIDAD GRUPAL E INDIVIDUAL	
FECHA: 24 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: SECAP
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 15H00 a 18h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es escuchar? ¿Qué importancia le asignamos a la tarea de escuchar? Valoración propia y Ajena Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos finales	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El taller se llevó a cabo empleando una metodología de enseñanza aprendizaje basada en ejercicios prácticos y vivenciales, resaltando y compartiendo las experiencias. Para ello se utilizan: <ul style="list-style-type: none"> Breves Charlas del Relatos con apoyo audiovisual Ejercicios prácticos de aplicación Discusiones en pequeños grupos Discusiones plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RELACIONES INTERPERSONALES	
TEMA: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
OBJETIVO: IDENTIFICAR LAS ÁREAS EN QUE ES NECESARIO MEJORAR EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES CONDUCTUALES, ORIENTADAS A MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES	
FECHA: 24 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: SECAP
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL. SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 15H00 a 18h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y manejo de áreas problemáticas entre colegas de trabajo Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos finales	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El taller se llevó a cabo empleando una metodología de enseñanza aprendizaje basada en ejercicios prácticos y vivenciales, resaltando y compartiendo las experiencias. Para ello se utilizan: <ul style="list-style-type: none"> Breves Charlas del Relatos con apoyo audiovisual Ejercicios prácticos de aplicación Discusiones en pequeños grupos Discusiones plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RIESGOS LABORALES	
TEMA: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
OBJETIVO: LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES	
FECHA: 25 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: DEPARTAMENTO RIESGOS LABORALES IESS
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 8h00 a 13h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> Importancia de los Riegos Laborales y su oportuna prevención. Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	27,00 45,00 3,00 90,00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> Metodologías didácticas participativas, Rol playing, Estudio de documentos, Dinámicas grupales. Discusiones plenarias	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RIESGOS LABORALES	
TEMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
OBJETIVO: DETERMINAR SI EL EMPLEADOR PROPORCIONAR PROTECCIÓN A SUS TRABAJADORES	
FECHA: 25 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: DEPARTAMENTO RIESGOS LABORALES IESS
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 15H00 A 18H00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> • Detección, análisis y valoración de riesgos • Medidas preventivas Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3,00 90,00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> • Metodologías didácticas participativas, • Rol playing, • Estudio de documentos, • Dinámicas grupales. Discusiones plenarias	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RIESGOS LABORALES	
TEMA: ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
OBJETIVO: PROFUNDIZAR SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR	
FECHA: 26 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: DEPARTAMENTO RIESGOS LABORALES IESS
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 08H00 A 13h00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> Derechos y Deberes de los Trabajadores y de los Empleadores El Delegado de prevención El Comité de Seguridad y Salud Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	27,00 45,00 3,00 90,00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> Metodologías didácticas participativas, Rol playing, Estudio de documentos, Dinámicas grupales. Discusiones plenarias	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: RIESGOS LABORALES	
TEMA: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES	
OBJETIVO: CONCIENTIZAR LA IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN A FAVOR DE LOS TRABAJADORES	
FECHA: 26 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: DEPARTAMENTO RIESGOS LABORALES IESS
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 15H00 A 18H00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> Proceso Salud enfermedad Las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo Factores de Riego presentes en los lugares de trabajo y su prevención Riesgos de Seguridad e Higiene, Riegos derivados por la organización y carga de trabajo, Riesgos generados por contaminantes químicos, físicos y biológicos. La Prevención de Riesgos Laborales. Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> Metodologías didácticas participativas, Rol playing, Estudio de documentos, Dinámicas grupales. Discusiones plenarias	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: DERECHO LABORAL	
TEMA: DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES	
OBJETIVO: PROFUNDIZAR SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR	
FECHA: 27 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 08H00 A 13H00 Y DE 15H00 A 18H00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> • Formas de Trabajo y su Retribución • Remuneraciones • Obligaciones del Empleador y del Trabajador Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> • Metodologías didácticas participativas, • Rol playing, • Estudio de documentos, • Dinámicas grupales, • Discusión Plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

TALLER: DERECHO LABORAL	
TEMA: PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	
OBJETIVO: FORTALECIMIENTO DE SUS DERECHOS	
FECHA: 28 DE FEBRERO DEL 2014	RESPONSABLE: MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
GRUPO META: TALENTO HUMANO FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA	
LOCAL: SALÓN DE AUDIOVISUALES DE FDLOJA	HORARIO: 08H00 A 13H00 Y DE 15H00 A 18H00

ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Presentación y Ambientación Objetivo y agenda del Taller Conformación de grupos de trabajo TEMÁTICA <ul style="list-style-type: none"> Derechos del Buen Vivir Trabajo y Seguridad Social Análisis del material de Apoyo. Plenaria. Conclusiones y Compromisos	<u>HUMANOS:</u> Facilitador Participantes <u>MATERIALES:</u> 90 esferos 90 Carpetas folder 500 papel copiadora	 27,00 45,00 3.00 90.00 TOTAL: \$.165.00	El curso se desarrolló en base a <ul style="list-style-type: none"> Metodologías didácticas participativas, Rol playing, Estudio de documentos, Dinámicas grupales, Discusión Plenarias 	Control de Asistencia Actas de Sesiones Diálogos, entrevistas informales

6. CONTENIDOS DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN

6.1. Relaciones Interpersonales

- La Comunicación
- Como mejorar la Comunicación con los demás
- Aprender a escuchar
- Resolución de Conflictos

6.2. Riesgos Laborales

- Seguridad y Salud en el trabajo
- Organización de la prevención de Riesgos Laborales
- Gestión de la prevención de Riesgos Laborales

6.3. Derecho Laboral

- Derechos y Obligaciones laborales enmarcados en el Plan Nacional del Buen Vivir
- Derechos y Deberes de los Trabajadores y Empleadores establecidos en el Código de Trabajo y LOSEP

7. RECURSOS:

Recurso Humano

- Planta Administrativa y Técnica de Federación Deportiva de Loja
- Departamento de Riesgos Laborales del IESS
- Ministerio de Relaciones Laborales
- SECAP
- Trabajador Social

Recurso Técnico

- Computadora portátil
- Infocus
- Memoria UCB

- Cámara para foto y video

RECURSO MATERIALES

- Esferográficos
- Tiza líquida
- Papel para copiadora
- Carpetas folder

RECURSO ECONÓMICO

8. EVALUACIÓN

Nro.	DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1	Esferográficos	U	90	0,30	27.00
2	Carpetas Folder	U	90	0.50	45.00
3	Resma de papel de copiadora	U	01	3.50	3.50
4	Certificados de capacitación	U	90	1.50	135.00
5	Refrigerios	U	90 x 5 (Uno por jornada diaria)	1.00	450.00
TOTAL CURSO DE CAPACITACION					660,50 USD

Se procederá al final de cada capacitación a realizar un foro, con todos los participantes de la Planta Técnica y Administrativa de Federación Deportiva de Loja con los facilitadores de los diferentes Talleres de Capacitación en el cual se podrá detectar los alcances de los temas tratados y el cumplimiento de los objetivos.

Se recogerá las oportunidades y debilidades de estos talleres, las mismas que servirán en lo posterior para enmendar errores y lograr el fortalecimiento de las condiciones laborales del Talento Humano de esta Institución.

PLANTA ADMINISTRATIVA



TÉCNICOS



DIRIGENTES



j. BIBLIOGRAFÍA

- ANDER, Ezequiel. (1999). Segunda Edición "Introducción al Trabajo Social" Ed. Lumen. Buenos Aires, Argentina.
- BLANCO, A. (1985). "La calidad de vida: supuestos psicosociales".
- BRONFENBRENNER, Urie.(2002). "La Ecología del Desarrollo Humano".
- FERNÁNDEZ, Tomás. (2003). "Introducción al Trabajo Social" Ed. Alianza. Madrid.
- GUÉLAUD, F. (1975). "Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa".
- GRAU, Mario.(1998). "Seguridad y Salud en el trabajo".
- IVANCEVICH, Jhon. (2005). "Administración del Recurso Humano". México
- MARTINEZ, Luz Patricia. (2002). "Gestión Social del Talento Humano".
- MILKOVICH, George T. (1994). "Dirección y Administración de recursos humanos".
- QUEZADA, Kim. " La Importancia del Reglamento Interno de Trabajo"
- VINYMATA Camp, E. (2003). "Aprender mediación" Ed. Paidós.
- ZEA, María Jacinta. (2010). "Género y Trabajo justo, digno y solidario en el marco de Buen vivir".

Internet

- http://www.articulosinformativos.com/Trabajador_Sociala877182.html#81159
29
- <http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-dpregrado/carrera-de-trabajo-social/>
- Derecho del Ecuador, página electrónica. Diario La Hora.

k. ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
Carrera de Trabajo Social

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar “ **LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR**”. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

Datos Generales:

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

Estado Civil: _____

Cargo que desempeña en la Institución: _____

Años de servicio en la Institución _____

1.- ¿En la fuerza laboral de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?

Si () No ()

Por qué

2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?

Si () No ()

Por qué

3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?

Si () No ()

Por qué

4.- ¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?

Si () No ()

Por qué

5.- Las condiciones salariales son:

Muy Buenas

Buenas

Malas

Por qué

6.- ¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?

Muy Buenas

Buenas

Malas

Por qué

7.- ¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?

Si () No ()

Por qué

8.- ¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?

Si () No ()

Por qué

9.- ¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?

Si () No ()

Por qué

10.- ¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo?

Si () No ()

Por qué

11.- ¿Se siente Ud., parte de la Institución?

Si () No ()

Por qué

12.- ¿Conoce Ud., cual es el rol de un Trabajador Social en el campo Laboral?

Si () No ()

Por qué

13.- ¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?

Si () No ()

Por qué

ANEXO 2

ENTREVISTA No. 1 (RESPONSABLE TALENTO HUMANO)

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar **“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR”**. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

- 1.- ¿Mantiene Ud., una comunicación directa con el Talento Humano de la Institución?
- 2.- ¿Conoce Ud., si se encuentran debidamente atendidos con la indumentaria e instrumentos para cumplir con sus trabajos?
- 3.- ¿Existe por parte del Talento Humano de la Institución cooperación con las actividades que organiza la Institución?
- 4.- ¿Considera que la falta de relaciones interpersonales dentro del Talento Humano, conlleva a que exista un espíritu de deslealtad, desintegración?
¿Qué solución buscaría?
- 5.- ¿Conoce si existe inconformidad con los sueldos que perciben actualmente?
- 6.- ¿El trabajo que cumple el responsable de Talento Humano favorece la atención oportuna de las condiciones laborales de la fuerza trabajadora de la Institución?
- 7.- ¿La ausencia de un orgánico funcional en la Institución impide la delegación de funciones del Talento Humano y cuáles son sus consecuencias?
- 8.- ¿Considera importante la presencia de un Trabajador Social en Federación Deportiva de Loja?

ENTREVISTA No. 2
(REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE FEDERACIÓN
DEPORTIVA DE LOJA)

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar “ **LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR**”. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

- 1.- ¿En la fuerza laboral de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?
- 2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?
- 3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?
- 4.- ¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?
- 5.- ¿Las condiciones salariales son buenas?
- 6.- ¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?
- 7.- ¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?
- 8.- ¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?
- 9.- ¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?
- 10.- ¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e instrumentarios necesarios para el cumplimiento de su trabajo?
- 11.- ¿La fuerza laboral se siente parte de la Institución?
- 12.- ¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?

ANEXO 3

PROYECTO



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”

Proyecto de Tesis previo a la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social

AUTOR: FREDDY JOVANNY SAMANIEGO MÚÑOZ

Loja-Ecuador

2013-2014

1859

a.- Tema

“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR. PERIODO ENERO-ABRIL 2014”

b.- Problemática.

En las últimas décadas las Federaciones Deportivas del Ecuador se encuentran inmersas en un proceso de adaptación a las nuevas exigencias y realidades tecnológicas, jurídicas, demográficas, humanas, etc. que conllevan prioritariamente a un desarrollo social.

Sin embargo es notorio que las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito mundial se encuentran aún en niveles bajos, en donde el buen rendimiento no depende exclusivamente del trabajador. En este escenario el ambiente laboral se ve alterado, afectando no solamente la calidad del trabajo sino también el bienestar del individuo, el mismo que deberá desempeñarse en ambientes hostiles y desmotivantes.

En el Ecuador este fenómeno laboral se lo puede sentir, considerándose que Loja no está lejos de esta realidad, en donde cuestiones como la confusión entre lo tradicional (voluntariado) y lo actual (trabajo profesional), genera limitantes en las relaciones interpersonales y aplicación de leyes, así como de acogimiento a derechos y cumplimiento de deberes.

Por lo expuesto anteriormente, se ha tomado como tema a investigar **¿Qué aspectos inciden en los conflictos laborales, la aplicación de derechos y justicia en el marco del buen vivir, del talento humano de la Federación Deportiva de Loja?**

c.- Justificación

El presente trabajo investigativo se justifica, dentro de los siguientes parámetros:

Justificación Académica

La Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Trabajo Social, tiene como base formar profesionales capacitados en el ámbito social, con conocimientos, aptitudes y competencias que les permita incidir socialmente en el ámbito de la profesión. La presente investigación está orientada a fortalecer la formación recibida en el aula con elementos prácticos de la vida real del campo laboral. Además, el trabajo investigativo constituye un requisito establecido en la legislación universitaria para acceder al título académico en la Carrera de Trabajo Social.

Justificación Económica

Considero que el aporte de este Proyecto de Tesis incidirá en la valorización del talento humano como pilares fundamentales en cada una de sus áreas, demostrando destrezas que puedan asegurar superaciones económicas pensando en el crecimiento institucional el mismo que favorecerá a sus deportistas como eje del desarrollo deportivo en Loja.

Justificación Social

Con este Proyecto de Tesis se pretende aportar con soluciones a los problemas sociales que aquejan a los trabajadores en relación a las condiciones laborales en

que se desenvuelven, permitiendo mejorar la calidad de vida en el marco constitucional de derechos y justicia que propicie el buen vivir.

d.- Objetivos.

Objetivo General

- Propiciar el buen vivir del talento humano de la Federación Deportiva de Loja, que demanda el marco constitucional de derechos y justicia.

Objetivos Específicos

- Identificar la problemática laboral que afectan al Talento Humano de Federación Deportiva de Loja
- Detectar el tipo de relación interpersonal del área administrativa y técnica
- Determinar el grado de conocimiento sobre los derechos laborales
- Desarrollar un plan de intervención para el sector administrativo y técnico, que permita potenciar al ser humano y lograr mejores relaciones interpersonales y condiciones laborables, desde la perspectiva del Trabajo Social.

e.- Marco Teórico

Trabajador Social.- “es un profesional capacitado que utiliza la aplicación de la teoría social y los métodos de investigación para estudiar y mejorar la vida de las personas, grupos y sociedades”.¹

La Importancia del Trabajo Social.- Según la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales, "La misión primordial de la profesión de Trabajo Social es

¹ ANDER Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social. Ed.Lumen.1995

mejorar el bienestar humano y ayudar a satisfacer las necesidades humanas básicas de todas las personas, prestando especial atención a las necesidades y el empoderamiento de las personas que son vulnerables, oprimidos, y que viven en la pobreza. "2

Rol del Trabajador Social.- En el ejercicio de esas funciones los trabajadores sociales asumirán distintos ROLES que la sociedad le asigna y le reconoce. Entendemos por ROL con Bronfenbrenner“ el conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad, que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición o estatus. El rol tiene sus raíces en la ideología y las estructuras institucionales que se asocian con él. Lo cual implica los diferentes roles que ha asumido y asume el trabajador social en función de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra”.³ Rol en definitiva es el conjunto de características que perfilan una función o funciones y determina lo que se espera (conductas, actitudes, conocimientos) de la persona en el desarrollo de una actividad profesional en el seno de una organización.

Trabajo Social y su accionar en el ámbito laboral.- “se proyecta hacia las problemáticas de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado; relacionados con los problemas familiares, personales y organizacionales por tanto

² http://www.articulosinformativos.com/Trabajador_Social-a877182.html#8115929

³ BRONFENBRENNER Urie, La Ecología del Desarrollo Humano, Editorial Paidós, 2002 - 352 páginas

su trabajo se orienta a la capacitación, organización y defensa de los derechos de los trabajadores y del bienestar familiar y laboral”.⁴

- Investiga la situación socio económica del Trabajador y su familia;
- Programa, dirige y coordina la ejecución de seminarios y charlas dirigidas al trabajador y su familia;
- Promueve la organización sindical para en función de sus derechos y obligaciones;
- Fomenta el bienestar integral del obrero y su familia mediante programas de relaciones humanas y crecimiento personal;
- Asesora al Trabajador en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- Orienta al obrero para la utilización adecuada de los recursos de la colectividad (Instituciones de asistencia y bienestar social);
- Organiza campamentos vacacionales recreativos y educativos para los hijos de los trabajadores;
- Negocia alternativas de solución en los conflictos laborales mediante estrategias de concertación que le permita mediar en las situaciones conflictivas.

Trabajo Social y Recursos Humanos.- “la labor del Trabajador Social se ha enmarcado tradicionalmente bajo el Departamento, Unidad o Servicio de Bienestar o el área de Recursos Humanos desde la cual se pueda actuar para toda la organización, acceder rápidamente a niveles gerenciales, tener libertad para actuar

⁴<http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-de-pregrado/carrera-de-trabajo-social/>

en acciones de su exclusiva competencia, y finalmente integrarse a una política general de manutención y desarrollo que tenga una visión integral del trabajador”.⁵

Condiciones Laborales

La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino condicio. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

“La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral”⁶.

El concepto refiere a **la calidad, la seguridad** y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación,

⁵ FORTES, Alicia. El Trabajador Social en el Área del Bienestar del Personal en la Empresa Tesis (Licenciatura Trabajo Social). Santiago, Pontificia Universidad Católica. Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, 1983

⁶GUÉLAUD, F. “Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa”. (1975).

comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Calidad.

“La búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo con lleva el intento de hacer compatibles los intereses de la organización (objetivos y metas organizacionales) con las demandas y expectativas de sus miembros que, como individuos psicosociales, tienen necesidades e intereses particulares que deben de verse satisfechos (desarrollo personal y profesional, satisfacción y motivación, formación continuada, empleabilidad”.⁷

Seguridad.

“Son las condiciones en las que se trabaja las mismas que deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo”.⁸

Se trata, por lo tanto, de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible.

⁷BLANCO, A. “La calidad de vida: supuestos psicosociales”. (1985).

⁸GRAU, Mario. “ Seguridad y Salud en el trabajo”.1998

Talento Humano

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerara como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto la definición de talento humano se entenderá como “la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”⁹. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Importancia del Talento Humano

“La administración de talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura a través del

⁹MARTINEZ, Luz Patricia. “Gestión Social del Talento Humano”. Marzo 2002

esfuerzo humano coordinado. El cual el ser humano es protagonista en las organizaciones y de mucho interés para estas ya que de su alto nivel de productividad y eficacia depende la prosperidad de la empresa.”¹⁰

Vale la pena aclarar que para hacer más eficiente el área de gestión humana se han implementado algunas tendencias, unas favorables para el personal otras no tanto, las primeras son consideradas competencias adaptativas que redundan en beneficio para el personal ya que le permite asumir nuevos roles y retos en su actividad laboral potenciando su desarrollo en la empresa y aumenta la posibilidad de hacer carrera dentro de la misma.

Las segundas no favorecen la estabilidad laboral ni brindan condiciones de contratación adecuadas para el empleado y para la empresa, ejemplo de este modo de reclutación son los outsourcing (contratos de personas o activos), cuyo objetivo es disminuir costos por medio de la tercerización, causando un efecto de disminución en los salarios y en casos extremos lesionando los derechos de los trabajadores

Gestión del Talento Humano.

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

¹⁰ IVANCEVICH, Jhon. “ Administración del Recurso Humano”. México 2005

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”¹¹. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo...y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

Importancia de la Administración del Talento Humano.

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

¹¹MARTINEZ, Luz Patricia. “Gestión Social del Talento Humano”. Marzo 2002

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. “El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos”.¹² El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

Federación Deportiva de Loja

Federación Deportiva de Loja, fundada el 6 de enero de 1940, es una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, con objetivos sociales, goza de autonomía conforme a las disposiciones del artículo 382 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 8 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, se rige por el régimen especial denominado Régimen de Democratización y Participación, su sede se encuentra en la ciudad de Loja.

Dentro de su estructura Jurídica cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, que fue discutido por el Directorio de Federación Deportiva de Loja en primera instancia en sesión Ordinaria del 15 de marzo del 2001, y en segunda y definitiva en las sesiones del 22 de marzo y 26 de abril del 2001, para en lo posterior ser aprobado por la Subdirección de Trabajo del Austro el 21 de mayo del 2001, amparándose en todas las disposiciones legales contenidas en el Código de

¹²MILKOVICH, George T. “Dirección y [Administración de recursos humanos](#)” 1994.

Trabajo, “convirtiéndose en una ley interna con plena fuerza legal, lo que le permite a ésta establecer las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la Institución y en general”,¹³ determinando de esta forma un accionar armónico entre el patrón y el trabajador respetando sus derechos y cumpliendo con sus obligaciones.

Marco Constitucional de Derechos y Justicia

Sección octava

Trabajo y seguridad social

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

17. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

¹³ QUEZADA, Kim. “La Importancia del Reglamento Interno de Trabajo”

18. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
19. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
20. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
21. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
22. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo, o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantenerla relación laboral, de acuerdo con la ley.
23. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personastrabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
24. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
25. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
26. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

27. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no impliquen renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
28. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
29. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
30. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
31. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
32. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”¹⁴

¹⁴ DERECHO ECUADOR, página electrónica Diario La Hora.

Marco Constitucional de Derechos y Justicia dentro del Buen Vivir

El Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 recoge el planteamiento de la nueva Constitución que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. “Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, con el fin de reducir desigualdades entre trabajadores. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea”.¹⁵ Parte de un nuevo enfoque de modelo de Economía Social y Solidaria incluye el fortalecimiento de la propiedad colectiva, y la división entre el trabajo intelectual y el manual, por la gestión democrática y prácticas innovadoras de organización del trabajo.

Se habla de un sistema que, bien impulsado, tiene el potencial de incluir trabajadores solidarios que cooperan entre sí, mejorando substancialmente sus ingresos y sus condiciones de vida. El sentido justicia y solidaridad no es meramente un concepto asistencial, subsidios ó donaciones, para atender provisoriamente a la emergencia, pobre y para pobres, sino en el modelo de economía popular y solidaria las trabajadoras y los trabajadores son a la vez propietarios de los medios de producción, es decir de la tierra, las herramientas, los equipos y locales de trabajo. Articula la producción de bienes y servicios con la reproducción integral de las personas, la familia, y las organizaciones sociales, con clara equidad de género.

¹⁵ ZEA, María Jacinta. “Género y Trabajo justo, digno y solidario en el marco de Buen vivir”, Octubre 2010.

El reto del Estado es crear buenas condiciones de trabajo para el disfrute de sus actores, el desarrollo de la creatividad, y la provisión de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas.

f.- Metodología

Para el presente trabajo se empleara inicialmente el **método histórico** recopilando la información bibliográfica acerca de las condiciones laborales a nivel nacional y local, de igual manera aplicaré el **método científico** a través de la investigación de campo para lo cual aplicaré las técnicas de las encuestas y entrevistas combinando el **método analítico** para procesar las respuestas proporcionadas y de esta manera conseguir cumplir con los objetivos. Así mismo el **método deductivo e inductivo** puesto que son elementos inseparables la inducción y la deducción lo hace a la inversa favoreciendo la exposición de los resultados donde se analiza causas y efectos que permiten llegar a un todo que es la solución del problema de estudio.

Técnicas y procedimientos

Se aplicará una encuesta a la misma que está dirigida a una **población cuantificable y limitada** de 90 personas que conforman el personal administrativo (30 personas) en sus diferentes áreas: Personal, Financiero, Bodega, Departamento Técnico Metodológico, Médico, Odontológico, Administrador, Discapacidad, Mantenimiento, Secretaría, Comunicación Institucional, Residencia , Departamento Jurídico; y Técnico (60 personas) de la Federación Deportiva de Loja, de la Ciudad de Loja, con la cual se conocerá y se determinará sus apreciaciones respecto al problema planteado y de acuerdo a sus opiniones presentar la respectiva propuesta

Se efectuará **dos entrevistas** el Jefe de Talento Humano y la Secretaria del Sindicato, quienes manejan de cerca el tema de análisis del presente trabajo.

Finalmente se estará realizando el **análisis e interpretación de los datos** recogidos de manera cronológica, descriptiva y comparativa para proceder en lo posterior a la redacción de las conclusiones, recomendaciones y la respectiva propuesta.

g.- Cronograma de Trabajo

ACTIVIDAD \ MESES	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES				CUARTO MES			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del Proyecto	■	■														
Revisión de la Literatura			■													
Aplicación de encuestas				■	■											
Tabulación y obtención de resultados						■	■									
Elaboración de la Propuesta								■	■							
Borrador de la Tesis										■	■					
Corrección de la Tesis												■	■			
Sustentación y defensa de la Tesis														■	■	■

h.- Presupuesto y Financiamiento.

Presupuesto.-

Cantidad	Nombre	Valor Unitario	Costo Total
1	Impresiones	40.00	40,00
1	Conexión de Internet	40.00	40,00
2	Memoria USB	20.00	40,00
10	CD datos	0,50	5,00
1000	Copias	0,03	30,00
10	Anillados	1.00	10,00
4	Esferográficos	0.30	1,20
4	Marcadores Acetato	0.80	3,20
2	Resmas papel	4.00	8,00
4	Capetas folder	0.20	0,80
6	Tinta para Impresora	30.00	180,00
2	Transporte	50.00	50,00
6	Bibliografías	280.00	320,00
7	Derechos Universitarios	350.00	350,00
	TOTAL		1.078,20

Financiamiento

El presupuesto total para la realización de este trabajo, se estima en \$1.078,20 (Mil setenta y ocho dólares americanos con veinte centavos), el mismo que será financiado en su totalidad por el aspirante al Grado de Licenciatura en Trabajo Social.

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
Carrera de Trabajo Social

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar “ **LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR**”. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

Datos Generales:

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

Estado Civil: _____

Cargo que desempeña en la Institución: _____

Años de servicio en la Institución _____

1.- ¿En la fuerza laboral de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?

Si () No ()

Por qué

2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?

Si () No ()

Por qué

3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?

Si () No ()

Por qué

4.- ¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?

Si () No ()

Por qué

5.- Las condiciones salariales son:

Muy Buenas

Buenas

Malas

Por qué

6.- ¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?

Muy Buenas

Buenas

Malas

Por qué

.....

7.- ¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?

Si () No ()

Por qué

8.- ¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?

Si () No ()

Por qué

9.- ¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?

Si () No ()

Por qué

10.- ¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo?

Si () No ()

Por qué

11.- ¿Se siente Ud., parte de la Institución?

Si () No ()

Por qué

12.- ¿Conoce Ud., cual es el rol de un Trabajador Social en el campo Laboral?

Si () No ()

Por qué

13.- ¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?

Si () No ()

Por qué

ENTREVISTA No. 1
(RESPONSABLE TALENTO HUMANO)

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar **“LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR”**. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

- 1.- ¿Mantiene Ud., una comunicación directa con el Talento Humano de la Institución?
- 2.- ¿Conoce Ud., si se encuentran debidamente atendidos con la indumentaria e instrumentos para cumplir con sus trabajos?
- 3.- ¿Existe por parte del Talento Humano de la Institución cooperación con las actividades que organiza la Institución?
- 4.- ¿Considera que la falta de relaciones interpersonales dentro del Talento Humano, conlleva a que exista un espíritu de deslealtad, desintegración?
¿Qué solución buscaría?
- 5.- ¿Conoce si existe inconformidad con los sueldos que perciben actualmente?
- 6.- ¿El trabajo que cumple el responsable de Talento Humano favorece la atención oportuna de las condiciones laborales de la fuerza trabajadora de la Institución?
- 7.- ¿La ausencia de un orgánico funcional en la Institución impide la delegación de funciones del Talento Humano y cuáles son sus consecuencias?
- 8.- ¿Considera importante la presencia de un Trabajador Social en Federación Deportiva de Loja?

ENTREVISTA No. 2
(REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE FEDERACIÓN
DEPORTIVA DE LOJA)

Estimado amigo (a)

Como egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, y como parte del Proyecto de Tesis, me es necesario analizar “ **LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOJA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA QUE PROPICIE EL BUEN VIVIR**”. Por lo que solicito comedidamente me ayude respondiendo al siguiente cuestionario:

- 1.- ¿En la fuerza laboral de la Institución se encuentran definidas las funciones y responsabilidades?
- 2.- ¿Reciben información de cómo desempeñar su trabajo?
- 3.- ¿Federación Deportiva de Loja proporciona capacitación para su desarrollo laboral?
- 4.- ¿Federación Deportiva de Loja brinda facilidades para su desarrollo profesional?
- 5.- ¿Las condiciones salariales son buenas?
- 6.- ¿Cómo califica las relaciones Interpersonales de la fuerza laboral?
- 7.- ¿Resulta fácil expresar las necesidades de la fuerza laboral con los Directivos o Jefes Inmediatos?
- 8.- ¿La comunicación interna dentro de la Institución funciona correctamente?
- 9.- ¿Se conoce los riesgos y medidas de prevención relacionados con cada uno de los puestos de trabajo?
- 10.- ¿Federación Deportiva de Loja facilita los equipos de trabajo e indumentarias necesarios para el cumplimiento de su trabajo?
- 11.- ¿La fuerza laboral se siente parte de la Institución?
- 12.- ¿Considera importante el accionar de profesionales de la Carrera de Trabajo Social en la institución?

i. Bibliografía

- ANDER, Ezequiel. (1999). Segunda Edición "Introducción al Trabajo Social" Ed. Lumen. Buenos Aires, Argentina
- BLANCO, A. (1985). "La calidad de vida: supuestos psicosociales".
- BRONFENBRENNER, Urie.(2002). "La Ecología del Desarrollo Humano".
- FERNÁNDEZ, Tomás. (2003). "Introducción al Trabajo Social" Ed. Alianza. Madrid.
- GUÉLAUD, F. (1975). "Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa".
- GRAU, Mario.(1998). "Seguridad y Salud en el trabajo".
- IVANCEVICH, Jhon. (2005). "Administración del Recurso Humano". México
- MARTINEZ, Luz Patricia. (2002). "Gestión Social del Talento Humano".
- MILKOVICH, George T. (1994). "Dirección y Administración de recursos humanos".
- QUEZADA, Kim. " La Importancia del Reglamento Interno de Trabajo"
- VINYMATA Camp, E. (2003). "Aprender mediación" Ed. Paidós.
- ZEA, María Jacinta. (2010). "Género y Trabajo justo, digno y solidario en el marco de Buen vivir".

Internet

- http://www.articulosinformativos.com/Trabajador_Sociala877182.html#8115929
- <http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-dpregrado/carrera-de-trabajo-social/>
- Derecho del Ecuador, página electrónica. Diario La Hora.

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
a. TÍTULO	1
b. RESUMEN	2
ABSTRACT	3
c. INTRODUCCIÓN	4
d. REVISIÓN DE LITERATURA	7
e. MATERIALES Y MÉTODOS	30
f. RESULTADOS	32
g. DISCUSIÓN	57
h. CONCLUSIONES	60
i. RECOMENDACIONES	61
j. BIBLIOGRAFÍA	86
k. ANEXOS	87
ÍNDICE	119